

**PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Deskriptif Kuantitatif di Kelurahan Cigembor
Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis)**

IRFAN NURSETIAWAN
Dosen pada Program Studi Ilmu Pemerintahan
FISIP Universitas Galuh Ciamis

ABSTRAK

Salah satu konsep yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni pengaruh dari kepemimpinan. Begitu pula dalam konteks aktivitas pemerintahan tidak terlepas dari pengaruh pimpinannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya untuk menjadi lebih produktif dan para pegawainya memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menguji hipotesis besarnya pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis; dan 2) untuk mengetahui kinerja pegawai Kelurahan dan untuk perbaikan kinerja pegawai Kelurahan sebagai bagian dari aparat pemerintah yang mengemban tugas untuk melayani kebutuhan publik atau masyarakat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji sebuah permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan matriks korelasi antara dua variabel. Korelasi antara kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai diperoleh angka 0.469, hal ini berarti 46,9% data keduanya sangat berhubungan secara positif. Lebih jauh hasil tingkat korelasi dari data tersebut mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, yakni berada diantara 0.40 - 0.599.

Hasil penelitian dapat disimpulkan kepemimpinan Lurah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Artinya; semakin tinggi pengaruh kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Kepemimpinan meliputi; kekuasaan, kompetensi, kredibilitas, keberanian, kemauan dan semangat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Lurah, Kinerja Pegawai, Kepemimpinan Transformasional, Otonomi Daerah.*

A. PENDAHULUAN

Era desentralisasi telah memberikan dampak positif dalam pemerataan pembangunan di daerah. Proses pembangunan yang dilakukan dengan asas desentralisasi dan penuh rasa tanggung jawab akan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Asas desentralisasi merupakan asas yang menyatakan penyerahan sejumlah urusan pemerintahan dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah.

Prakarsa, wewenang dan tanggung jawab mengenai urusan-urusan yang diserahkan sepenuhnya menjadi tanggung jawab daerah itu, baik dari segi kebijakan politik, perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, serta mengenai pembiayaannya sesuai dengan prinsip otonomi daerah.

Menurut C.S.T Kansil (2014:8) menyatakan, bahwa pemberian otonomi daerah harus sesuai dengan tujuannya, yaitu:

1. lancar dan terturnya pembangunan di seluruh wilayah negara;
2. sesuai atau tidaknya pembangunan dengan pengarahannya yang telah diberikan;
3. sesuai dengan pembinaan politik dan kesatuan bangsa;
4. terjaminnya keserasian hubungan antara Pemerintah Pusat dan Daerah; dan
5. terjaminnya pembangunan dan perkembangan daerah.

Begitu pula dengan kewilayahan Kelurahan yang

merupakan bagian dari wilayah otonomi suatu daerah harus tersentuh dengan pemerataan pembangunan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 73 tahun 2005, menyatakan bahwa “Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan.” Oleh karena itu, Lurah mempunyai peranan yang sangat vital dalam mengelola Kelurahan dan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Kelurahan sebagai dasar dari satuan pemerintahan yang terkecil dari suatu komunitas pemerintahan sebuah Negara. Sehingga boleh dikatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan pembangunan juga tergantung dari sejauh mana partisipasi masyarakat setempat beserta aparatur pemerintahan Kelurahan dalam perencanaan pembangunan tersebut. Dalam arti masyarakat harus ikut berpartisipasi dan diberi kepercayaan, serta kewenangan yang cukup dalam mengurus rumah tangga kelurahannya, sehingga bisa mandiri dan sesuai dengan potensi, serta sumber daya yang dimiliki daerah tersebut.

Selain sebagai pelaksana dan perencana program pembangunan, maka para aparatur pemerintah Kelurahan juga berperan sebagai pelayan masyarakat dalam urusan-urusan administrasi dan kependudukan yang menjadi wewenang dari pihak kelurahan. Pemerintah Kelurahan yang

merupakan dasar dalam menuju masyarakat yang berkembang, yaitu kelurahan tidak lagi menjadi level administrasi, tidak lagi menjadi bawahan daerah tetapi menjadi pengayom masyarakat yang mandiri.

Oleh karena itu, Kelurahan yang profesional, efisien dan efektif, terbuka, serta bertanggung jawab merupakan salah satu faktor untuk mewujudkan Pemerintahan Kelurahan yang baik, yaitu melalui performansi pegawai Kelurahan. Setiap anggota dari Pegawai Kelurahan mempunyai karakter, motivasi dan kemampuan yang berbeda-beda. Keberagaman performansi kerja yang dilatar belakangi oleh kompetensi setiap individu maupun latar belakang pendidikan. Jika tingkat kompetensinya rendah dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidangnya akan menjadi hambatan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Sehingga permasalahan yang muncul berdampak pula pada efektivitas kinerja pegawai Kelurahan.

Disinilah peran pemimpin dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja, khususnya kinerja pegawai Kelurahan. Pemimpin menjadi subjek dan objek vital yang berfokus pada *goal oriented* dan mampu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mewujudkan visi dari Kelurahan itu sendiri. Salah satu tipe pemimpin yang sesuai untuk menghadapi permasalahan

tersebut, ialah pemimpin tipe transformasional.

Pemimpin tipe transformasional sangat berperan dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu instansi atau lembaga yang dipimpinnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis?

B. LANDASAN TEORITIS

Konsep Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai peran dalam memberikan arahan dan memberi pengaruh yang nyata terhadap bawahan atau pegawainya dalam menjalankan fungsi sebuah instansi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Artinya jika dihubungkan dengan suatu instansi, kata memimpin mengandung makna kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu instansi. Disinilah peran sentral pemimpin bertindak sebagai manajer. Menurut Dahlan, Dedi (2009:88) menyatakan, bahwa:

1. pemimpin adalah mereka yang didepan;
2. pemimpin adalah mereka yang menentukan jalan;

3. pemimpin adalah mereka yang memiliki visi dan impian;
4. pemimpin adalah mereka yang menginspirasi; dan
5. pemimpin adalah mereka yang menerima kritik.

Pada hakekatnya seorang pemimpin harus mempunyai visi atau cita-cita dan tentunya dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Sehingga seorang pemimpin mempunyai 2 (dua) tugas utama, seperti yang dikemukakan oleh Muhammad, Thariq (2005:100), yaitu: “Tugas seorang pemimpin adalah (1) Pengarahan dan (2) Motivasi.” Seorang pemimpin harus bisa memberikan arahan dan juga dorongan kepada bawahannya untuk senantiasa bersemangat, serta menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.

Seorang pemimpin tidak akan lepas dari gaya ataupun tipe kepemimpinannya dalam memimpin sebuah instansi maupun lembaga. Pemimpin mempunyai kekuatan untuk mencapai tujuan suatu instansi, hal tersebut berlandaskan pada legitimasi secara formal atau non formal yang melekat pada diri seorang pemimpin. Pemimpin akan lebih leluasa menciptakan kreasi dan inovasi untuk mengembangkan sebuah instansi. Tetapi apabila pemimpin lebih banyak menggunakan kekuasaan formal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka sebenarnya pemimpin tersebut tidak mempunyai kemampuan *leadership*.

Kepemimpinan pun sangat berperan dalam menciptakan suasana

kerja yang ideal. Jika kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu instansi, menurut Hasibuan, Malayu S.P (2003:47) fungsi-fungsi kepemimpinan adalah :

- a. pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan;
- b. wakil dan juru bicara instansi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar instansi;
- c. pemimpin selaku komunikator yang efektif;
- d. mediator yang andal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam menangani situasi konflik; dan
- e. pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral.

Menurut John, Pfiffner (dalam Djohan. A.J, 2016:3) menyatakan, bahwa “Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.”

Kepemimpinan dapat dikatakan pula sebagai suatu hubungan dua orang atau lebih di mana yang satu mempengaruhi yang lain untuk tercapainya tujuan bersama. Seorang pemimpin dapat digambarkan sebagai orang yang bekerja sesuai dengan kebutuhan waktu, dan sangat terlatih untuk mencari dan menganalisis informasi secara berkesinambungan. Menurut Purwanto (dalam Hamdani D.A, 2005:92) menyatakan, bahwa:

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di

dalamnya meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela dan penuh semangat.

Dalam hal ini pemimpin mempunyai peran dalam memberikan arahan dan memberi pengaruh yang nyata terhadap bawahan atau pegawainya dalam menjalankan fungsi sebuah organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Robins, Stephen. P (1996:18) yang menyatakan, bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.” Artinya jika dihubungkan dengan suatu organisasi, kata memimpin mengandung makna kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi.

Sejalan dengan hal tersebut menurut Wahyudi (2015:121) menyatakan, bahwa terdapat 3 (tiga) pendekatan gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. pendekatan kepemimpinan menurut sifat;
- b. pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori perilaku; dan
- c. kepemimpinan menurut kontingensi.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan inti dari instansi dan manajemen. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Suatu instansi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan itu sendiri. Yang artinya pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu instansi pada posisi yang terpenting. Salah satu tipe kepemimpinan yang ideal untuk saat ini, yakni tipe kepemimpinan transformasional.

Menurut Hartanto, F.M (2009:513) menyatakan, bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah suatu cara untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai.” Sejalan dengan hal tersebut menurut Bass (1994) terdapat 4 (empat) komponen atau dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. *Idealized influence*;
- b. *Inspirational motivation*;
- c. *Intellectual stimulation*; and
- d. *Individualized consideration*.

Idealized influence (pengaruh ideal) merupakan perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan *respect* dan kepercayaan

bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

Inspirational motivation merupakan perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi instansi. Sedangkan *intellectual stimulation* merupakan perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

Sedangkan *individualized consideration* merupakan perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang. Dengan demikian ada beberapa

indikator menurut Bass (1994) yang dapat dijadikan acuan dalam kepemimpinan transformasional, yaitu (a) kharisma; (b) rangsangan intelektual; (c) inspirasi; dan (d) perhatian individual.

Kharisma (*charisma*) atau pengaruh ideal merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat, kharisma atau pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin dengan dijadikan sebagai panutan oleh bawahan, dipercaya, dihormati dan mempunyai misi dan visi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat di wujudkan. Pemimpin mendapatkan standar yang tinggi dan sasaran yang menantang bagi bawahan. Kharisma dan pengaruh yang ideal dari pemimpin menunjukkan adanya pendirian, menekankan kebanggaan dan kepercayaan, menempatkan isi-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting dalam visi dan misi yang kuat, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan serta memiliki *sence of mission*. Dengan demikian pemimpin akan di teladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme, dan kepercayaan dari bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri.

Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan

hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara yang baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif. Rangsangan intelektual berarti menghargai kecerdasan mengembangkan rasionalitas dan pengambilan keputusan secara hati-hati. Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata.

Inspirasi (*inspiration*), yakni pemimpin yang inspirasional. Dimana seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana. Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang di lakukan. Sehingga pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal

melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

Perhatian secara individual merupakan cara yang di gunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing. Memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya. Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individu dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap sebuah instansi.

Kinerja Pegawai

Di dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kelurahan terdapat pegawai Kelurahan yang mempunyai tugas dan fungsi tertentu. Pegawai Kelurahan merupakan unsur atau bagian dari Pemerintahan Kelurahan yang terdiri dari sekretaris Kelurahan, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis. Kinerja pegawai Kelurahan merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam sebuah instansi

pemerintahan, khususnya Pemerintahan Kelurahan. Kinerja merupakan cara perseorangan atau kelompok dari suatu instansi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pemeriksa selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang pemeriksa yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pemeriksa dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Wujud dari hasil kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Adapun pendapat Hadari, Nawawi (2006:63) menyatakan, bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat pula sebagai

tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hal tersebut kinerja pegawai merupakan seberapa banyak kontribusi kepada instansi yang meliputi:

1. Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan instansi.
4. Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran

pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

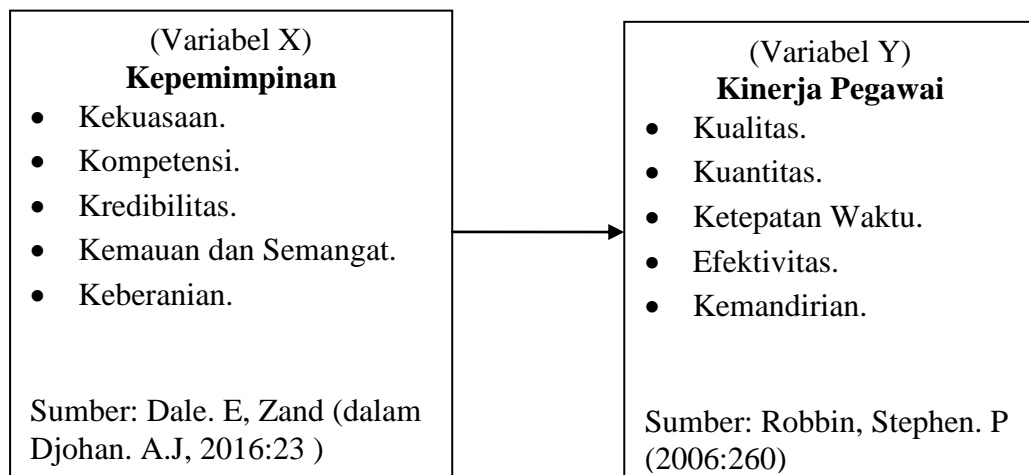
Berdasarkan keseluruhan definisi tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan *output* dari penggabungan faktor-faktor yang penting, yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besar pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Efektivitas kinerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan instansinya, maka

jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kepemimpinan Lurah dengan responden yang berasal dari pegawai Kelurahan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja dan kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Oleh karenanya untuk mengetahui domain dari setiap variabel dalam penelitian ini, maka adapun kerangka berpikir dalam jurnal ini, sebagai berikut:

Bagan Kerangka Berpikir



C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Indrawan, Rully. Dkk (2016:51) menyatakan, bahwa “Penelitian kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan.”

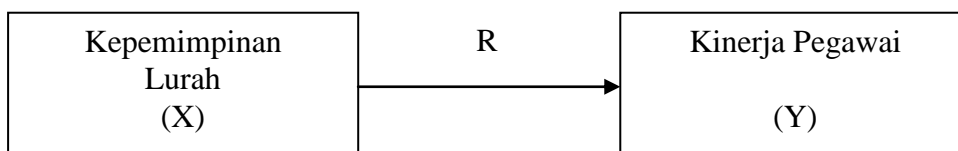
Adapun hubungan yang dimaksud dapat hubungan kausalitas maupun fungsional. Hubungan kausalitas merupakan hubungan antar variabel dimana perubahan satu variabel menyebabkan perubahan variabel lainnya tanpa adanya kemungkinan akibat kebalikannya. Sedangkan hubungan fungsional merupakan kedua variabel atau lebih karena sifat fungsinya, yang perubahan satu variabel menyebabkan variabel lain berubah dan demikian pula sebaliknya.

Selain itu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif,

yaitu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik dengan *Software SPSS (Statistical product and Service Solutions) Ver.17.0 For Windows.*

Desain Penelitian yang digunakan yaitu desain korelasional. Dalam penelitian ini digunakan untuk mencari hubungan dua variabel berskala interval. Sehingga desain penelitian ini mengarah pada analisis korelasi. Menurut Taniredja, Tukiran. Dkk (2014:95) menyatakan, bahwa “Tujuan analisis korelasi adalah untuk mengetahui apakah di antara dua buah variabel atau lebih terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut”. Dimana hubungan secara linier antara satu variabel bebas atau *independent variable* (X) dengan variabel terikat atau *dependent variable* (Y). Hubungan antar variabel dalam penelitian digambarkan, sebagai berikut:

Desain Penelitian



Keterangan:

R= Koefisien korelasi antara X dengan Y

Alat dan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang didapat dari mempelajari buku-buku dan bahan kepustakaan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. Studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian, yaitu dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan langsung ke obyek penelitian.
 - b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan responden.
 - c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis pada responden.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis korelasi bivariat untuk (X) sebagai variabel bebas, yaitu kepemimpinan Lurah dan (Y) sebagai variabel terikat, yakni kinerja pegawai, dilakukan pengolahan data dengan Program SPSS Statistics Versi 17.0. Pengolahan data melalui SPSS Statistics Versi 17.0 akan memberikan gambaran dan informasi mengenai tingkat korelasi dari kedua variabel, yakni hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Pengolahan data tersebut menggunakan program SPSS 17.0. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan kedua variabel tersebut di atas, maka penulis menggunakan rumus koefisien korelasi yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Correlations Pengaruh Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Pegawai
Correlations

		Kepemimpinan	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.469
	Sig. (2-tailed)		.203
	N	9	9
Kinerja	Pearson Correlation	.469	1
	Sig. (2-tailed)	.203	
	N	9	9

Sumber: SPSS Statistics Versi 17.0

Tabel tersebut di atas menunjukkan matriks korelasi antara dua variabel. Korelasi antara kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai diperoleh angka 0.469, hal ini berarti 46,9% data keduanya sangat berhubungan secara positif. Lebih jauh hasil tingkat korelasi dari data tersebut mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, yakni berada diantara 0.40 - 0.599. Sehingga besarnya pengaruh kepemimpinan lurah terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah berpengaruh cukup kuat. Pada dasarnya kepemimpinan tidak lepas dari seorang pemimpin yang efektif, membawa iklim kondusif di dalam organisasi tersebut.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Lurah berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Artinya; semakin tinggi pengaruh kepemimpinan, maka kinerja

pegawai akan meningkat. Kepemimpinan meliputi; kekuasaan, kompetensi, kredibilitas, keberanian, kemauan dan semangat.

Saran

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya perlu disampaikan saran-saran kepada objek penelitian sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Lurah yang positif di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis hendaknya terus dijaga dan ditingkatkan. Kinerja pegawai dapat diperbaiki melalui penerapan disiplin kerja, loyalitas kerja, kekeluargaan dan penghargaan (*rewards*) yang diberikan pemimpin terhadap pegawainya.
2. Hendaknya dilakukan penelitian lanjutan bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama di tempat yang berbeda, atau variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai selain faktor kepemimpinan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Bass and Avolio (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage Publications.
- C.S.T Kansil (2014) *Pemerintahan Daerah di Indonesia: Hukum*

- Administrasi Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dahlan, Dedi (2009) *Start Young*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Djohan, Agustinus. J (2016) *Lima Pilar Kepemimpinan di Abad 21*. Malang: Media Nusa Creative.
- Hadari, Nawawi (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamdani, D.A (2005). *Pengembangan Kepemimpinan Transformasional*. Bandung: UPI.
- Hartanto, Frans. M (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully.dkk (2016). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhammad, Thariq (2005) *Kepemimpinan*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Peraturan Pemerintah No. 73 tahun 2005 tentang Kelurahan.
- Robbins, Stephen. P (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Canada: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. P (2006). *Fundamental of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson Education Canada.
- Taniredja, Tukiran. Dkk (2014). *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Alfabeta: Bandung.
- Wahyudi (2015). *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.